GEMEENTE Best

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Best.

Nr. 28409

3 april

2015

Wijzigingen CAR-UWO

Vaststellen wijzigingen CAR-UWO

In haar vergadering van 3 maart 2015, heeft het college van B en W besloten de wijzigingen in de CAR-UWO vast te stellen conform het bepaalde in de LOGA-ledenbrieven van 2 oktober 2014, kenmerken ECWGO/U201401852 en ECWGO/U201401851 en de wijzigingen neergelegd in de bijlage A, B, C, D en E bij dit voorstel op te nemen in de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling per 15 juli 2014, 1 januari 2015, 1 oktober 2014, 1 april 2015 en 1 juli 2015.

Het betreft:

LOGA-circulaire ECWGO/U201401852
In de cao Gemeenten 2013-2015 wordt invulling gegeven aan de loonafspraken. Per 1 oktober 2014 krijgen de medewerkers die op 15 juli 2014 in dienst waren een eenmalige uitkering van € 350 bruto en worden de schaalbedragen verhoogd met 1%. Daarnaast worden per 1 april 2015 de salarissen met € 50 bruto verhoogd. Voornoemde eenmalige uitkering is naar rato van de betrekkingsomvang van de medewerker.

LOGA-circulaire ECWGO/U201401851
Volgens het huidige artikel 10d:33 lid 3 van de CAR-UWO stopt de na-wettelijke werkloosheidsuitkering op het moment dat een (oud-)medewerker 62 jaar en 9 maanden wordt. In de nieuwe cao Gemeenten eindigt het recht op een na-wettelijke werkloosheidsuitkering op de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze bepaling heeft terugwerkende kracht naar 15 juli 2014.

Per 1 januari 2015 is het met betrekking tot de opbouw en opname van vakantieverlof niet van belang of de medewerker arbeidsongeschikt wegens ziekte is. Tevens zijn er verval- en verjaringstermijnen van het vakantieverlof bepaald.

Per 1 januari 2015 wordt in de CAR-UWO geregeld om aan jongeren en werkzoekenden stage- en werkervaringsplaatsen aan te bieden. Tevens zijn de mogelijkheden voor medewerkers voor vakbondsverlof met behoud van bezoldiging uitgebreid.

De regels voor ketens van tijdelijke aanstellingen veranderen per 1 juli 2015. Door deze wijzigingen zal vanaf 1 juli 2015 een keten van twee of drie elkaar opvolgende dienstverbanden waarbij de termijn van 24 maanden wordt overschreden, betekenen dat er sprake is van een vaste aanstelling met ingang van de dag dat de termijn van 24 maanden wordt overschreden. Dit geldt niet wanneer de tijdelijke aanstellingen worden onderbroken door een periode van meer dan zes maanden.

Tevens wordt bepaald dat wanneer méér dan drie tijdelijke aanstellingen elkaar opvolgen, dat de laatste aanstelling een vaste aanstelling is. Ook hier geldt weer dat wanneer de aanstellingen worden onderbroken door een periode van meer dan zes maanden er geen recht bestaat op een vaste aanstelling.

Het bovenstaande is ook van toepassing op personeel dat op basis van een payroll- of uitzendovereenkomst binnen uw organisatie werkzaam is/ wordt. Als voorwaarde geldt dat deze medewerker in hoofdzaak steeds dezelfde werkzaamheden blijft verrichten.